

青年学术方阵系列

GUANLI XINLIXUE

管理心理学

● 李淑梅 邢月梅 卢俏生/著



中华工商联合出版社

管 理 心 理 学

邢月梅 李淑梅 卢俏生 编著

中华工商联合出版社

责任编辑：李怀科

封面设计：揽胜视觉

图书在版编目 (CIP) 数据

管理心理学/李淑梅, 邢月梅, 卢俏生著. -北京:
中华工商联合出版社, 2007.8

ISBN 978-7-80193-450-5

I. 管... II. ①李... ②邢... ③卢...

III. 管理心理学 IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 102353 号

中华工商联合出版社 出版、发行

北京东城区东直门外新中街 11 号

邮编: 100027 电话: 64153909

网址: www.chgslcbs.cn

北京市业和印务有限公司印刷

新华书店总经销

787×1092 毫米 1/16 印张: 28.5 450 千字

2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80193-450-5

定价: 48.00 元

目 录

第一篇 总论

第一章 管理心理学的研究对象	2
第一节 什么是管理心理学	2
第二节 为什么要学习管理心理学	6
第三节 怎样学习管理心理学	8
第二章 管理心理学的产生和发展历程	17
第一节 心理学的起源	17
第二节 管理心理学的形成	21
第三节 管理心理学的发展和繁荣	36
第三章 管理心理学的理论基础	40
第一节 “以人为本”管理思想的发展	40
第二节 人性假设的理论与人力资源管理的模式	48
第三节 管理心理学的心理学基础理论	61

第二篇 个体心理与管理

第四章 个性与管理	72
第一节 个性、气质与管理	72
第二节 性格与管理	78
第三节 人的能力	86
第五章 需要、动机与人本管理	93
第一节 人的需要	93
第二节 人本管理	99
第三节 人的动机	104
第六章 价值观与态度	111
第一节 价值观及其作用	111
第二节 态度及其作用	117
第三节 态度的改变及其理论	125
第七章 知觉与管理	130
第一节 自我知觉	130
第二节 社会知觉及其效应	134
第三节 社会知觉的归因理论与应用	142
第八章 激励行为	146
第一节 什么是激励	146
第二节 激励的过程与因素	150
第九章 内容型激励理论	157

第一节	马斯洛的需要层次理论	157
第二节	阿德弗的 ERG 理论	161
第三节	麦克利兰的成就需要论	163
第四节	赫茨伯格的双因素理论	167
第十章	过程型激励理论	170
第一节	期望理论	170
第二节	公平理论	176
第三节	目标设置理论	181
第十一章	改造型激励理论	193
第一节	挫折理论	193
第二节	挫折的心理防卫机制	196
第三节	激励强化理论	204

第三篇 群体心理

第十二章	群体概述	210
第一节	群体的基本概念	210
第二节	群体的分类	215
第三节	群体规模和结构	224
第十三章	群体规范与凝聚力	228
第一节	群体规范与从众	228
第二节	群体凝聚力概述	232
第三节	群体凝聚力与管理	236

第十四章	群体人际关系与冲突	246
第一节	群体人际关系的一般问题	246
第二节	人际关系的改善	251
第三节	冲突管理	257
第十五章	意见沟通和群体决策	267
第一节	意见沟通概述	267
第二节	意见沟通的类型	271
第三节	沟通的障碍及其改善	278
第四节	群体决策	283

第四篇 组织心理与管理

第十六章	组织理论与结构	294
第一节	组织概述	294
第二节	组织理论	297
第三节	组织结构	305
第十七章	组织的变革问题	312
第一节	组织变革的概念与分类	312
第二节	组织变革的动力和过程	318
第三节	组织变革的阻力及对策	323
第十八章	组织的发展问题	328
第一节	组织发展的概念、内容及形式	328
第二节	组织发展的特点和目标	333

第三节	组织发展过程	336
第十九章	组织文化	346
第一节	组织文化的概念	346
第二节	组织文化的形成及作用	352
第三节	组织文化的维持与变动	358

第五篇 领导心理与管理

第二十章	领导心理	362
第一节	领导的概述	362
第二节	领导者的影响力	368
第三节	领导体制	374
第二十一章	领导理论	379
第一节	领导的性格理论	379
第二节	领导行为理论	381
第三节	领导作风理论	385
第四节	领导权变理论	391
第五节	领导理论研究的最新观点	396
第二十二章	管理人才的开发	403
第一节	管理者的职业特征	403
第二节	管理人员的心理特质	407
第三节	如何开发管理人才	414
参考文献		424

第一篇 总 论

管理心理学是应用心理学的原理和方法，研究管理活动中人的心理现象、心理过程及其规律，使个人或者组织提高效率的一门科学。本章就管理心理学研究的对象、任务 and 如何学好管理心理学进行简要介绍。

第一章 管理心理学的研究对象

学习管理心理学，首先必须了解这门科学的研究对象、基本内容、体系结构和学习的目的与方法。

第一节 什么是管理心理学

一、管理心理学的研究对象

管理心理学又称为行为管理学，是研究人的行为心理活动规律的科学。它是用管理学、行为学、心理学、社会学、生理学、伦理学、人类学等学科的原理，以研究人的心理行为和人际关系、人的积极性为对象的一门综合性的科学，同时也是一门边缘科学。

实质上，管理学是从现代管理科学和行为科学发展过程中派生出来的一门新兴的独立学科，主要是研究人的行为激励问题，探索人的心理活动，通过激励人心和行为的各种途径与技巧，达到最大限度提高效率的目的。

管理心理学为什么将企业中的人作为独特的研究对象呢？主要是基于以下原因：

1. “企业就是人”。企业要靠人来实现企业的目标。即使是在未来社会的管理中，最主要的管理仍然是对人的管理。随着新的工业革命的到来，机器人的出现，电脑可以代替一部分人脑的功能，

但是设计和使用机器及电脑的仍然是人。因此研究企业中人的行为心理规律，以调动人的积极性，必然成为今后社会的主题。

2. 人是企业的首要资源。从现代企业管理的角度来看，企业中的人、财、物资源中，人是最重要的资源。在现代科学技术发展中，重视人的因素，发挥人的主动精神，挖掘人的潜在能力，是极为重要的。因此，管理心理学着重研究人的行为心理，对充分运用人力资源，将起到重要的作用。

3. 人是企业管理的主体。现代企业管理的特点是强调以人为中心的管理，科学技术越发展，就越要重视人的因素，建立以人为中心的管理制度。因此，管理心理学着重研究企业中人的心理活动的规律性、人的行为的模式等，将有助于企业领导更能充分了解人的心理规律，使之能在科学分析的基础上，采取科学管理方法，促使企业管理取得最佳的成就。

二、管理心理学的研究内容

管理心理学的前身是工业社会心理学，自从第二次世界大战后，开始以极快的速度发展，使之从个别局部经验研究向更广泛方面研究过渡，终于在1950年在美国正式定名为管理心理学。现在，它既是心理学的一个分支学科，又是管理科学的一个重要组成部分，也是在行为科学发展基础上形成的学科，并在国内外出版了许多专著和教材。

美国，西欧国家管理心理学的理论体系及其主要内容在以下几本著作中得到了全面的反映：里维特（H. J. Leavitt）所著的《管理心理学》、罗桑（F. Luthans）所著的《组织行为》、沙因（E. H. Schein）所著《组织心理学》，其内容基本上是西方管理心理学理论体系的反映。上述著作大体上都按个体心理、群体心理和组织心理三个层次编排，所讨论的问题大都涉及人性假设、激励、需要、挫折、知觉、学习、价值观、态度、群体动力学、群体决策、冲突、权力、信息沟通、组织结构、组织发展与变革等方面的内

容。

由季托夫（A. H. KNTOB）所著，作为前苏联高教系统正式教本的《管理心理学》，全书共 500 余页，共分为 6 个部分 25 章。其主要内容为：“作为管理对象的个人和集体”，“在社会管理系统中的个人”，“在社会管理系统中的社会心理现象”，“决策心理学”，“决策执行的组织”。

就西方和前苏联管理心理学的研究课题而论，其内容也不尽相同。

美国和西方国家的研究课题有“人类行为的动机和调节”，“工人的动机模型”，“群体决策的心理分析”，“人际通讯容量”，“小群体中的决策”，“决策过程和组织活动”等。

前苏联和东欧国家的研究课题有“组织系统和管理活动的动能——结构分析”，“生产和管理集体的社会心理学分析”，“管理活动的职业分析”，“道德准则体现的心理方面”，“人际关系的机制”，“社会舆论和社会目标”等。

从上可见，由于社会制度的不同，前苏联与美国的管理心理学在研究的对象上虽然有相同点，但在内容上还存在着不同之处。另外，美国、西欧国家倾向于将管理心理学的领域加以扩大，即管理心理学是一个广泛而没有固定界限的领域，其中同社会心理学、社会学、人类学、管理科学、运筹学等相互渗透、交叉。由此可见，西方的管理心理学不能单纯理解为应用于管理的心理学，而是一个更广泛的范畴。但是前苏联的管理心理学却偏重于管理中的心理学问题的探索，这门科学的研究重点是企业管理中具体的社会、心理现象以及个体、群体、组织、领导人的具体心理活动的规律性等内容。

综上所述，管理心理学研究的重点内容是企业管理中具体的社会、心理现象，以及个体、群体、领导、组织中的具体心理活动的规律性。但由于这门学科涉及到管理各领域中心理行为问题，因此，本书同时也对工业劳动、商业消费、社会人事、科学技术、

学校教育等管理心理行为问题作了探索。

三、管理心理学的体系结构

管理心理学是一门正在探索的新学科，其研究对象和内容也正

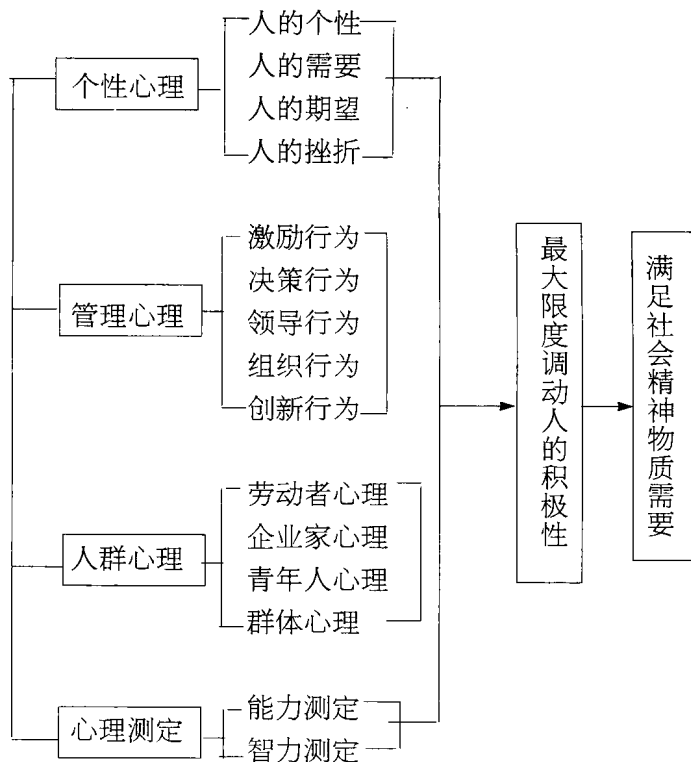


图 1-1 管理心理学的体系结构

在探求之中。我们认为它的体系结构，可以用图 1-1 表示。

在建立管理心理学理论体系的时候，我们对有关管理心理学与其他相关学科的关系应该及早讨论清楚，这样有利于学科之间的相互促进，又能各自沿着自己的方向发展。

管理心理学与行为科学是既有联系又有区别的。管理心理学是

在广义行为科学基础上发展起来的，是心理科学的一个分支，它同工程心理学一样，同属于心理学中一门应用理论科学。如果以狭义的行为科学和组织行为学来看，在严格的意义上它们只能是一门应用科学。它们是采用包括心理学在内的各种学科的知识综合，从而提出有效的管理方法，并在实践中检验这些方法的正确性。但是，管理心理学则是从心理学的角度出发，研究企业中个体、群体、组织、领导人的具体心理活动的形成和规律。管理心理学的重点始终应该放在基础理论、实验技术、方法的研究上。当然，在这些研究的基础上也要提出为实际服务的有效的管理方法。

管理心理学与组织行为学也是既有联系又有区别的。管理心理学主要是研究行为内在的心理活动规律性的学科，它侧重于把心理学的原理原则应用于管理。而组织行为学则是研究作为心理的外在表现行为规律性的科学。

从科学研究战略的观点上看，这种区分是十分必要的。这样有利于不同的科学工作者，从不同的角度，发挥各自的优势，从基础理论、方法、应用等不同方面将问题搞深搞透。根深才能叶茂，强调应用而忽略基础理论和方法的研究，其后果只能是跟着别人跑，无法建立自己的理论体系。当然，忽略应用和实践的需要，也会使基础理论研究失去方向，这也是不可取的。

第二节 为什么要学习管理心理学

学习管理心理学的目的是为了推进中国管理现代化，提高劳动生产率、加强政治思想教育，建立中国式的管理心理学的体系。通过学习会起到以下作用：

一、对推进管理现代化的作用

1997年9月，江泽民同志在中共十五大上所作的报告中指出：“加快推进国有企业改革，国有企业是我国国民经济的支柱。”“要按照‘产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学’的要求，对我国的大中型企业实行规范的公司制改革，使企业成为适应市场的法人实体和竞争主体。”我们必须从根本上改变束缚生产力发展的经济的实际状况和发展要求，同时必须吸收和借鉴当今世界各国包括西方发达国家的一切反映社会化生产规律的先进经营管理方法。当前，中国在近五十年的企业管理经验教训的基础上，认真学习研究外国企业管理的先进经验和科学方法，努力提高中国企业的科学管理水平，以保证中国工业生产均衡地稳步地发展并取得最大的经济效益。

为了迅速提高中国企业的科学管理水平，在1978年中共十一届三中全会以后，西方的现代管理科学开始传进中国，作为现代管理理论的重要组成部分的行为科学——管理心理学也随之传入。由于这门新兴的学科是运用心理学、社会学、人类学等有关科学知识专门研究管理领域中人们的行为规律的综合性和边缘性科学，它对于提高中国企业的现代化管理水平，对于有效地调动人们的生产积极性，对于正确处理企业中人与人的关系，对于进一步提高企业的工作效率和劳动生产率，均能提供许多有益的启示。因而它引起了中国广大理论工作者和实际工作者的兴趣，大家认为这门科学在中国有着十分重要的研究价值，借鉴这个学科理论中的合理成分，将有益于促进中国企业管理的现代化与科学化。

二、对提高劳动生产率的作用

管理心理学是研究人的行为产生的原因，目的在于激发动机，推动行为，改造行为，提高人们的积极性和创造性。因此，在各企业单位中，当我们掌握了生产中个体、群体、组织的科学管理方法之后，

将会极大地促进领导人领导水平和领导艺术的提高。在此基础上企业的劳动生产率定会有很大的增长。

中国现阶段的物质生产水平较低，劳动者的生活还不富裕，而要提高劳动者的生活水平，就需要极大地提高劳动生产效率。所以，管理心理学当前的一项主要任务就是运用心理学的规律来促进劳动生产率的生长。

三、对加强政治思想教育的作用

中国正在建立和完善社会主义市场经济体制，我们的目标是实现四个现代化。为此，作为中国式的管理心理学的另一重要任务，就是探索在社会企业群体中如何培养具有良好素质的建设者和管理工作者。

在中国，思想教育是政治工作部门的任务。如：企业管理的根本一条是要落实中国共产党和政府的各项方针政策，这是问题的关键和核心。建国以来在企业管理和政治思想教育工作中，我们已经积累了不少丰富的、行之有效的经验。但是，如何根据人的心理活动的规律使政治思想工作走上科学化的道路，将有效的经验从心理学的高度进行总结，使之规律化和科学化等，尚须进一步努力。心理学是研究人（包括个体和群体）的具体心理活动的规律的，这些规律是不能代替其他的政治、经济领域里的规律的。

第三节 怎样学习管理心理学

管理心理学是研究人的一门学问。因此，我们在学习研究中，必须以科学的世界观、方法论，以辩证唯物主义、历史唯物主义作为哲学基础；以马克思关于管理二重性的理论和人性理论作为指导

思想；把理论与实践结合起来；把定性分析与定量分析结合起来；把国内和国外经验结合起来，做到学能致用，用能生效。

一、要明确这门学科的两重属性

如上所述，行为科学和管理心理学的学习和应用，对促使中国管理现代化，提高人们的工作效率起了作用。但是在 80 年代初，中国学术界对这门新兴学科的看法曾存在着相当大的分歧。有的同志认为行为科学是以抽象的人性论、人道主义为基础的，如果把行为科学引进我们的思想政治工作，那将会导致严重的不良后果。

那么我们究竟应该如何正确评价行为科学？这个新兴学科在中国究竟有没有研究价值与应用价值？要统一这方面的认识，关键在于必须认清这门科学的二重性，只有这样，才能真正做到扬弃糟粕，吸取精华，使它为中国的现代化建设事业服务。

行为科学与管理心理学是在资本主义国家中产生并发展起来的一门科学。管理心理学也是管理科学中的一个分支，是现代管理理论的重要组成部分。因此，这门学科同其他资本主义管理理论一样，在其性质上具有二重性。马克思在《资本论》第 3 卷中曾经指出：“凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态，而不是表现为独立生产者的孤立劳动的地方，都必然会产生监督劳动和指挥劳动，不过它具有二重性。一方面凡是有许多个人进行协作的劳动，过程的联系和统一都必然要表现在一个指挥的意志上，表现在各种与局部劳动无关而与工厂全部活动有关的职能上，就像一个乐队要有一个指挥一样。这是一种生产劳动，是一种结合的生产方式中必须进行的劳动。另一方面……凡是建立在作为直接生产者的劳动者和生产资料所有者之间的对立上的生产方式中，都必然会产生这种监督劳动。这种对立越严重，这种监督劳动所起的作用也越大。”这就是说，资本主义的企业管理一方面具有与生产力、与社会化大生产相联系的自然属性；另一方面又具有与生产关系、与社会制度相联系的社会属性。它具有共性与个性。